

Great Team survey
by: 

RESULTADOS 2023



COMERCIAL



ACERCA DE LA ENCUESTA

Great Team Survey es una poderosa herramienta que hemos desarrollado, para medir mucho más que el clima organizacional, a través de 100 afirmaciones y dos preguntas abiertas, medimos 20 variables que se agrupan en 6 dimensiones y generan 4 índices, que permiten conocer las percepciones de la gente respecto a sus cuatro interacciones principales en el trabajo: Con los líderes, con las políticas y prácticas de la organización, con sus compañeros y consigo mismos a través de su nivel de motivación. Los índices de confianza y bienestar permiten monitorear el estado de la gente en la organización y los de Gestalt y Net Promoter Score permiten correlacionar las variables para entender la salud de la compañía para potencializar la **Gestión Estratégica de Personas**.

¿QUIENES SOMOS?



Liderazgo y Cultura es una firma de consultoría versátil y dinámica que busca con su trabajo diario mejorar la experiencia de los empleados en las compañías, buscando calidad de vida, desarrollo y crecimiento para que excedan sus resultados, liberen su talento y fortalezcan su liderazgo y de paso la cultura organizacional. Pueden conocer más de nosotros en www.liderazgoycultura.com.co



¿QUE MEDIMOS?

Nuestra encuesta mide la percepción de las personas sobre sus cuatro principales interacciones en la organización, por un lado mide la aceptación que tiene la gente sobre el liderazgo, sobre las políticas y prácticas de la compañía y sobre la objetividad en el trato, arrojando así un primer gran indicador: **Confianza**.

Por otro lado mide como se sienten las personas trabajando con su equipo, el nivel de orgullo o satisfacción por su entorno laboral, así como su nivel de motivación, arrojando un segundo indicador: **Bienestar**.

Para correlacionar estas variables aplicamos otros indicadores, uno tipo **Gestalt** que mide la percepción de la gente respecto a su futuro en la compañía, considerando todo lo valorado en las afirmaciones anteriores y un indicador de recomendación a otras personas para trabajar en la compañía llamado: **Net Promoter Score**, desarrollado por la firma Bain & Co. muy usado en las áreas de mercadeo.

Además de dos preguntas abiertas sobre lo más valorado y lo más deseado en la compañía.

¿CÓMO LO MEDIMOS?

La medición se basa en la **Favorabilidad**, entendida esta como el porcentaje de respuestas afirmativas, versus el total de respuestas recibidas para cada una de las afirmaciones, según la escala tipo Likert empleada: **Casi Siempre es verdad, Frecuentemente es verdad**, A veces es verdad y a veces no, Pocas veces es verdad y Casi nunca es verdad. Las respuestas afirmativas corresponden a las dos primeras opciones.

Cuando el porcentaje de favorabilidad supera el 65%, se considera que dicha afirmación, variable o indicador es favorable y por debajo de este valor es desfavorable. Si el porcentaje supera el 85% se considera un nivel superior y si está por debajo del 50% es un nivel que requiere acción inmediata.



DEFINICIONES

Confianza: Es el grado de aceptación que tienen las personas sobre el modelo de liderazgo, las políticas y el ambiente generado por la organización

Aceptación del Liderazgo: Mide la forma como perciben la actuación de los líderes al interior de los equipos

Conexión: Nivel de Comunicación y escucha con las personas

Aptitud: Competencia y habilidad para desempeñar el cargo

Rectitud: Coherencia en el actuar y ética en las decisiones

Objetividad en el Trato: Mide las prácticas y políticas de la organización que impactan en las personas y su bienestar.

Igualdad: Salarios, beneficios y reconocimiento

Parcialidad: Ascensos, promociones y manejo de influencias

Ecuanimidad: Inclusión y aceptación de las diferencias

Consideración con las Personas: Hace referencia al ambiente, las instalaciones, los recursos y comodidad en el trabajo

Soporte: Capacitación, formación, recursos y tiempo extra

Atención: Ambiente, equilibrio laboral y personal, valoración

Bienestar: Es el grado de aceptación que tienen las personas sobre la interacción con sus compañeros, el entorno y la motivación

Sentido de Equipo: Mide la percepción de la gente respecto a como se vive y trabaja al interior de los equipos

Compañerismo: Celebraciones y preocupación genuina por el otro

Acogida: Bienvenida y ayuda en la adaptación a los nuevos

Familiaridad: Amistad, sentido de familia y pertenencia

Satisfacción con el Entorno: Mide el orgullo que sienten las personas por su entorno, equipo, trabajo y compañía.

Trabajo: Significado del trabajo y aporte de las personas

Equipo: Orgullo por los logros y dar la milla extra

Empresa: Contribución a la comunidad y deseo de perdurar

Motivación: Mide el grado de felicidad de la gente y su compromiso con la organización.

Felicidad: Mide como se siente la gente respecto a su vida, como percibe su futuro y como se siente con lo que hace.

Compromiso: Establece como se perciben las personas en cuanto a su Maestría o conocimiento para desempeñar el trabajo, la Autonomía para realizarlo y si tienen claro su Propósito y está alineado con el de la organización.



DEFINICIONES

Gestlat: La palabra gestlat, es un termino en alemán que significa "Totalidad", se emplea en la encuesta como indicador de percepción general y responde al grado de aceptación de las personas a la afirmación: *Tomando todo en consideración, considero que la compañía es un lugar donde puedo desarrollarme personal y profesionalmente.*

NPS: El Net Promoter Score, es un indicador tomado de mercadeo y desarrollado por la firma estadounidense Bain and Company y responde a la valoración entre 1 y 10 que hacen las personas a la pregunta: *¿Recomendarías a otras personas trabajar aquí?* El resultado tiene un alto nivel de exigencia, pues considera a las respuestas valoradas con 9 y 10 como promotores de la organización y a las respuestas valoradas entre 1 y 6 como detractores, las respuestas de 7 y 8 no se tienen en cuenta en el calculo pues se consideran indecisos. Se calcula restando al número de promotores el número de detractores y dividiendo por el total de respuestas. Si el resultado es mayor que cero se considera bueno y mientras más se acerque a 100 es mucho mejor, cualquier valor por debajo de 0 se considera una mala valoración.



FICHA TÉCNICA

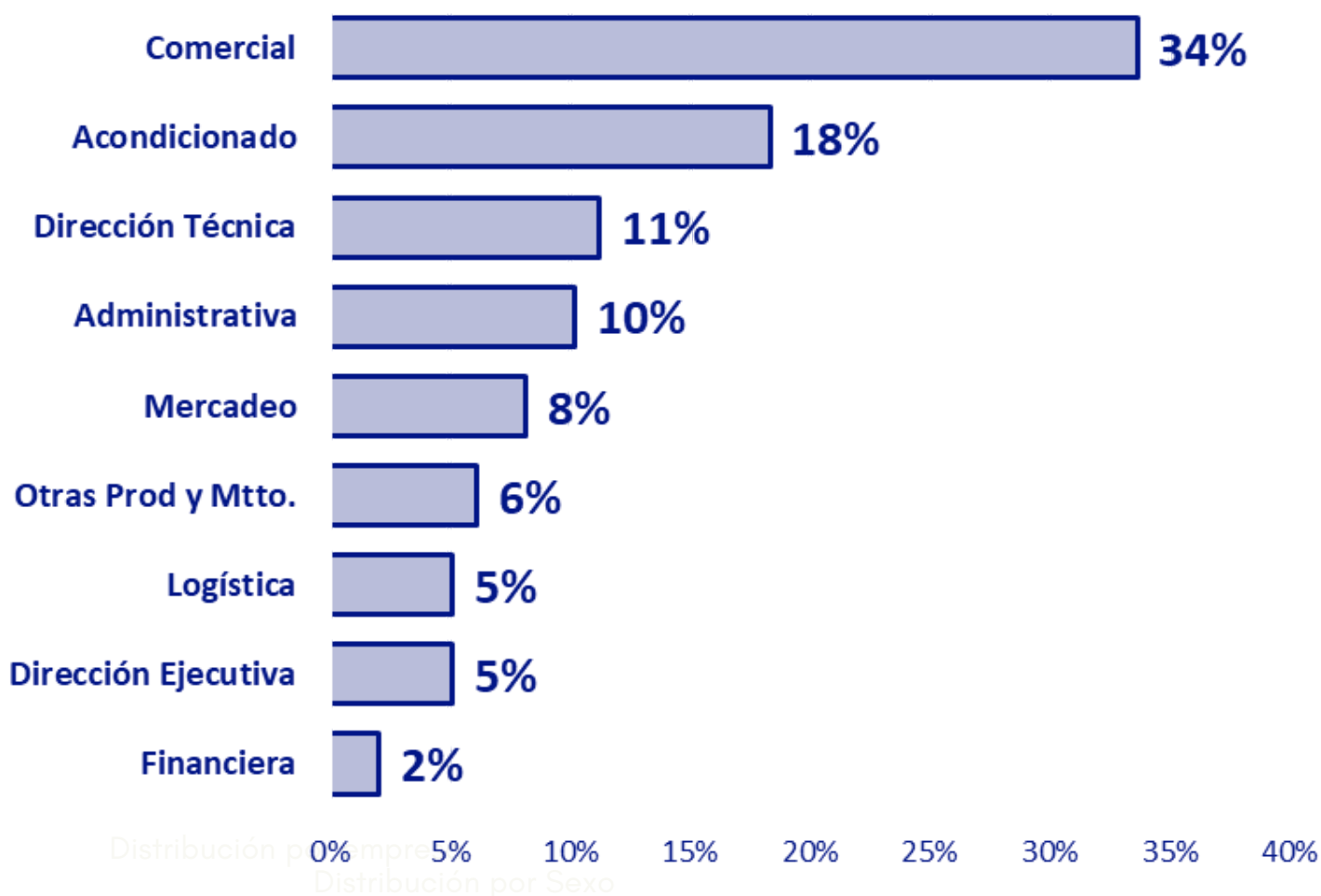
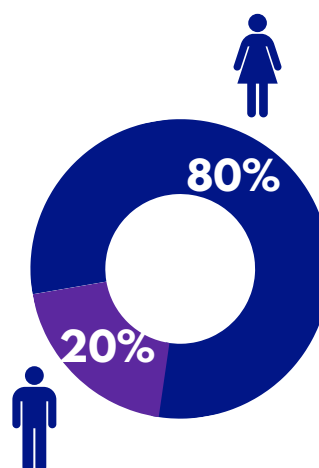
98 de 110 Encuestas validas aplicadas
entre el 17 de Febrero y el 3 de Marzo de 2023

89%

Participación

3,28%

Margen de Error



Área

Comercial

33

34%

Personas

Dimensiones	Total	Comercial	Var.	Indec.
Confianza	74%	68%	↓ (6)	17%
Aceptación	78%	75%	↓ (3)	14%
Conexión	75%	73%	↓ (1)	11%
Aptitud	82%	77%	↓ (5)	13%
Rectitud	77%	74%	↓ (3)	19%
Consideración	74%	68%	↓ (6)	20%
Soporte	74%	68%	↓ (6)	18%
Atención	73%	68%	↓ (5)	22%
Objetividad	71%	63%	↓ (8)	17%
Igualdad	67%	52%	↓ (16)	25%
Parcialidad	62%	59%	↓ (3)	20%
Ecuanimidad	81%	76%	↓ (5)	8%

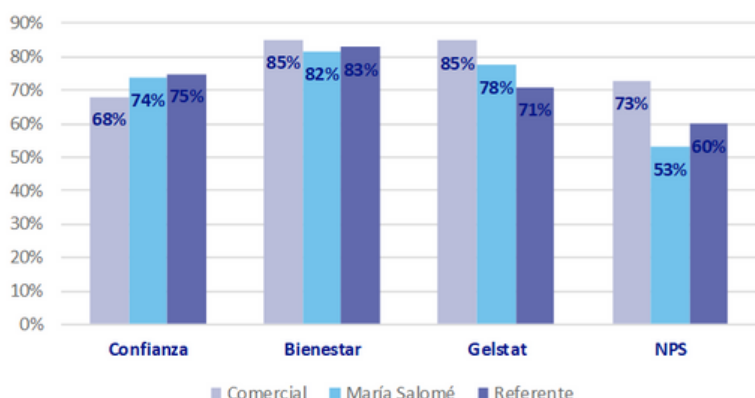
Gelstat	78%	85%	↑ 7	9%
---------	-----	-----	-----	----

Net Promoter Score	53%	73%	↑ 20
--------------------	-----	-----	------

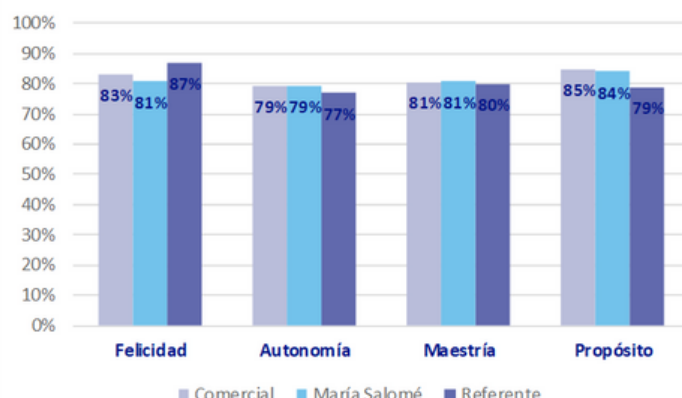
Personas	33
Participación del Total	34%

Dimensiones	Total	Comercial	Var.	Indec.
Bienestar	82%	85%	↑ 3	11%
Sentido de Equipo	76%	83%	↑ 7	13%
Compañerismo	77%	81%	↑ 4	13%
Acogida	80%	86%	↑ 7	14%
Familiaridad	70%	81%	↑ 11	13%
Satisfacción	73%	93%	↑ 19	6%
Con el Trabajo	93%	95%	↑ 1	4%
Con el Equipo	88%	93%	↑ 5	6%
Con la Empresa	87%	90%	↑ 3	9%
Motivación	81%	82%	↑ 1	12%
Felicidad	81%	83%	↑ 3	14%
Felicidad Personal	79%	81%	↑ 2	17%
Felicidad con el Trabajo	89%	90%	↑ 1	9%
Felicidad con la Vida	74%	79%	↑ 4	16%
Compromiso	81%	81%	→ -	10%
Autonomía	79%	79%	→ -	13%
Maestría	81%	81%	→ -	10%
Propósito	84%	85%	↑ 1	8%

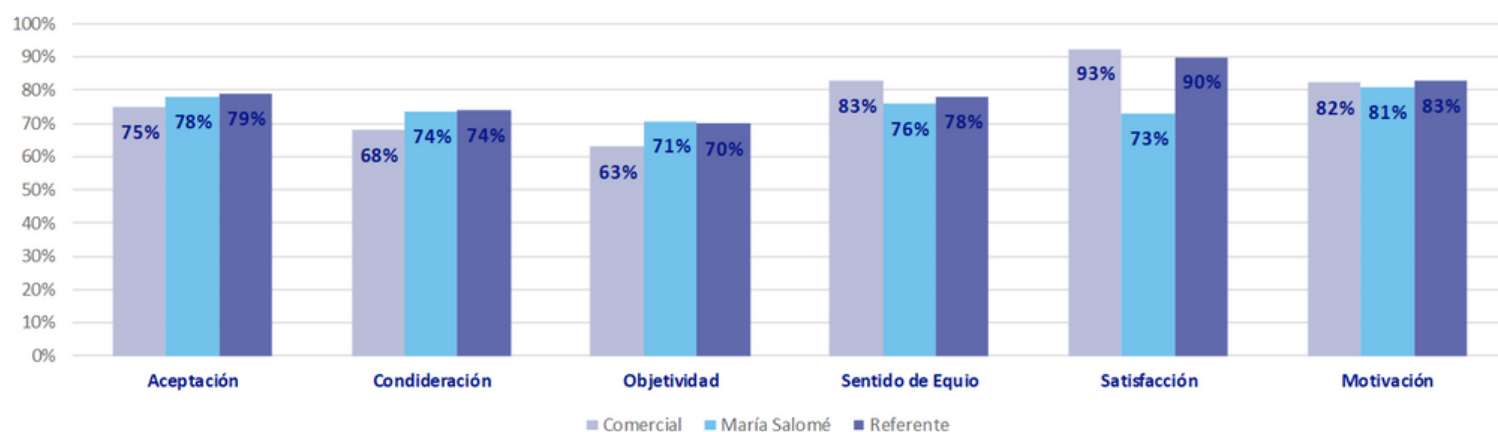
Indicadores



Motivación

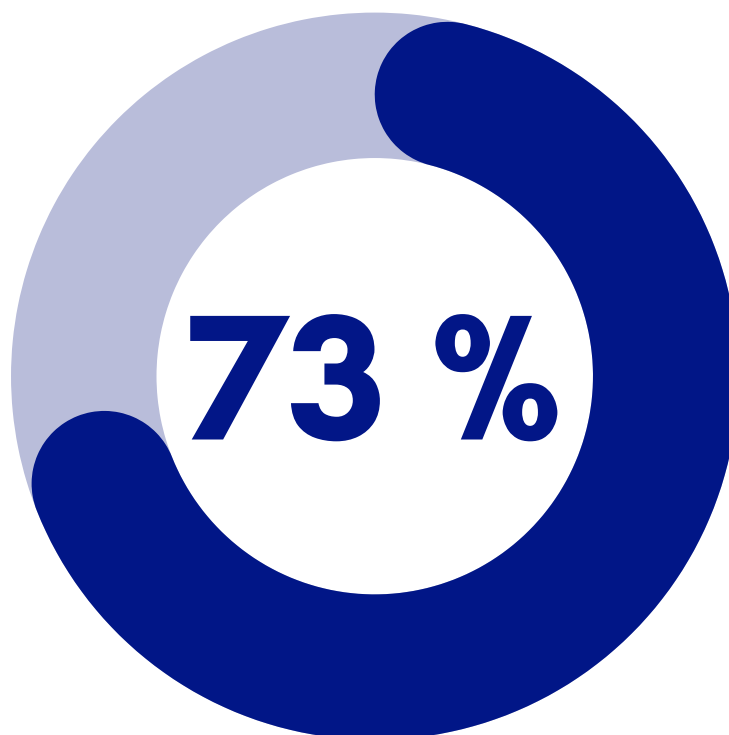


Dimensiones



NPS

NET PROMOTER SCORE



26 Promotores



5 Indiferentes



2 Detractores



Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

AFIRMACIONES CRÍTICAS DESFAVORABLES

Afirmación	Dimensión	Variable	Resultado
En la empresa nos comunican sobre las oportunidades de ascenso y que debemos hacer para lograrlo	Objetividad	Parcialidad	30%
El salario que recibo está acorde con el mismo cargo en otras compañías	Objetividad	Igualdad	33%
Siento que recibimos un pago justo comparado con el volumen de trabajo que realizamos	Objetividad	Igualdad	39%
Recibo beneficios en mi trabajo que no son comunes en el mercado	Consideración	Atención	45%
La compensación que recibo por mi trabajo es adecuada en comparación con otras personas en trabajos similares.	Motivación	Maestría	48%
Mi jefe es imparcial en sus decisiones	Objetividad	Parcialidad	52%
Cuando trabajo tiempo extra mi jefe reconoce habitualmente mi esfuerzo	Consideración	Soporte	55%
Siento que la compañía es equitativa en el pago con todos nosotros	Objetividad	Igualdad	55%
La compañía me suministra los equipos y recursos que necesito para poder hacer mi trabajo	Consideración	Soporte	58%
Todos podemos ser reconocidos de manera especial por lo que hacemos	Objetividad	Igualdad	58%



Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

¿QUÉ HACE DE MARÍA SALOMÉ UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- El valorar la parte humana.
- Tener en cuenta fechas especiales,que cuando tienen contacto con uno suelen ser amables ,si me parece que a nivel emocional tienen mucha calidad humana,el tema de manejo de jornada es maravilloso porque en ese sentido el jefe nos permite cuando es necesario asistir a citas médicas y eventos familiares como son los temas del colegio de los niños ,permite el airearse y conocer muchas personas diferentes, cuando ingrese muchas personas estuvieron atentas y recibí muchas llamadas dando la bienvenida eso nunca lo había vivido y se sintió muy agradable pero siento que unos meses para acá está poniéndose como pesado el ambiente y pues la verdad se siente uno como intranquilo para trabajar,es una empresa muy buena,excelente y la calidad humana que conocí cuando llegue super pero últimamente se siente diferente y lo hemos comentado que se siente muy diferente el ambiente pesado,maluco
- El amor entre los compañeros la buena convivencia
- Que nos da estabilidad,y hay un excelente ambiente laboral
- Estabilidad y buen trato
- La calidad humana
- Facilidad de estudio , más integración , concursos
- AMBIENTE LABORAL TRANQUILO
- TRABAJO EN EQUIPO
- RESPETO POR LA CONDICIÓN DE CADA PERSONA
- La calidad humana



¿QUÉ HACE DE MARÍA SALOMÉ UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- Calidad humana, respeto, confianza
- La humanidad.
- Que son muy humanos
- Nos motivan casi siempre
- Mi jefa inmediata
 - El respaldo de comercializar un excelente producto
- Acá hay talento humano pero aveces no piensan casi en nosotras como empleadas.
- Estabilidad,
- Hace todas la actividades y objetivos puntuales para asi obtener nuestras metas
- Estar pendiente de nuestro bienestar
 - Nos envía ayudas como:
 - el mercado navideño
 - Bonos extras
 - Atención cuando tiene una novedad en el trabajo
 - Compresivos
- El trato que nos da y los detalles que tienen hacia nosotras
- Producir productos de alta calidad y reconocimiento
 - Las capacitaciones q brindan
 - Y oportunidades como estas de expresarnos libremente.....
- Calidad humana
- La calidad de nuestros productos, la trayectoria de la empresa



¿QUÉ HACE DE MARÍA SALOMÉ UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- El buen trato al personal de trabajo
- Estabilidad - Proyección en el mercado, hay muchos mercados por desarrollar.
- El ambiente laboral es fundamental, la calidad humana, me siento escuchado
- La calidez del director Luis Eduardo Sanchez y la disposición que tiene siempre de ayudar y apoyar a pesar de los inconvenientes
- Ninguna
- Que es honesta en su propuesta de valor
- Hay calidad de vida, me generan retos constantes, se celebran fechas especiales, hago lo que me apasiona hacer en el área comercial.
- Acompañamiento psicosocial
- El carisma de la directiva y la manera familiar como se maneja la compañía
- Para mi trabajo: El equipo de trabajo al que pertenezco, considero que son muy colaboradores, y cuando surge cualquier tipo de dudas e inquietudes, me ayudan a darle respuesta. En mi vida: ha creado una expectativa de crecimiento profesional y estabilidad laboral.
- Brinda estabilidad laboral cuando se realiza la buena labor, son responsables en el pago de la nómina



Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

¿QUÉ LE HACE FALTA A MARÍA SALOMÉ PARA SER UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- Impulsar el crecimiento de cada Colaborador. Es decir, apoyo en la parte educativa.
- Oportunidades de crecimiento, capacitaciones mejor pago en las labores, realizar reuniones cara a cara más seguido, no me gusta como sentir que están siempre tratando de buscar la caída, se sabe que no todos realizan sus funciones como debe ser pero es incómodo los demás pagar platos rotos por otros y es la forma como lo dicen, exigen un GPS pero no proporcionan la facilidad del equipo y no tienen en cuenta que la mayoría o por lo menos en mi caso somos madres solteras y que ese tipo de gastos a veces se nos dificulta, el tema con la alimentación es difícil exigen el tema de facturas y se trata de hacerlo pero hay ocasiones que ejemplo en temas de acompañamiento con distribuidores que los lugares que ellos visitan no las proporcionan, además de que a veces en otros casos dependiendo de las rutas hay servicios muy costosos, me parece que el sueldo es poco para realizar más de una labor, es decir la mayoría de transferencistas que he conocido no hacen tat y si lo hacen reciben incentivos o bonificaciones diferentes por dicha labor nosotros hacemos impulso, ventas, mercadeo, tat, acompañamiento y pues son muchas labores para un sueldo tan bajo y lo otro es que el nivel comisional es bajito
- Tener la oportunidad de comisionar mejor



Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

maría
salomé

¿QUÉ LE HACE FALTA A MARÍA SALOMÉ PARA SER UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- Que nos brinden más capacitaciones en el tema comercial, vincularnos a una entidad donde podamos hacer estudios
- Más apoyo en cuestión del desarrollo laboral ejemplo el envío de muestra para apoyarnos más en el impulso y en que nuestros clientes se sientan más satisfecho con nuestro trabajo.
- Nada
- Capacitaciones , reconocimiento, y escuchar
- HERRAMIENTAS PARA REALIZAR CADA VISITA
DAR CURSOS COMPLEMENTARIOS
- Implementar más actividades que llamen más la atención del cliente, mejores obsequios, más publicidad con un influencer
- Que apoyen más a las personas que hacemos la fuerza de venta y impulsamos nuestros productos para un mejor conocimiento al cliente final
- Capacitaciones para permitir crecimiento personal y laboral
- Que nos tengan más en cuenta cuando trabajamos más tiempo de las horas laborales pues somos las que mas nos esforzamos en vender todos los dias los productos con mucha paciencia y amor
- Retroalimentación sobre los productos
- Mejor salario
- Más personal en el área de ventas



Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

¿QUÉ LE HACE FALTA A MARÍA SALOMÉ PARA SER UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- En las rutas viajeras estar mas atentos con los viáticos de alimentación ya q en zona viajera todo es más costoso y uno a veces deja de comer bn para alimentarse con lo q ellos dan pprq no nos podemos pasar del presupuesto q nos dan.
- Capacitación constante
- Le hace falta mas comunicacion televisiva como reconocimiento mas en los influencers para asi mas promocionar nuestros productos
- Más apoyo en cuanto a obsequios
- Sin novedad
- Que los jefes no cuestionen nuestras labores. y de pronto más herramientas físicas para el íntimo desempeño como transferencista...
- Un pago equilibrado para cada desempeño y no por debajo de este
- Que tengamos mas recursos para poder alcanzar mejor la metas que se nos asignan. Que se tengan en cuenta las opiniones q se dan. Y las solicitudes de nuestros clientes
- Conocer las instalaciones de la compañía
- Tener un mejor salario - capacitacion con seminarios o diplomados para fortalecer habilidades y conocimientos para el servicio y desarrollo de la empresa.
- Que todos los integrantes de la compañía entendamos en el momento que estamos y las necesidades de compañía para sacar a delante todos los retos
- Incentivos, apoyo, presupuesto



Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

maría
salomé

¿QUÉ LE HACE FALTA A MARÍA SALOMÉ PARA SER UN LUGAR INIGUALABLE PARA TRABAJAR?

- Ninguna
- Creo que sería muy bueno más capacitación de producto, tips y consejos
- desde la marca lo que falta es mas apoyo en publicidad para su reconocimiento, invertir mas en publicidad, asi se venderia mas y se sobrepasarían todas las metas.
- Que se de a conocer más
- Prestar más atención a las capacitaciones sobre liderazgo y manejo de equipos
- En una compañía es fundamental la unión de las direcciones, ya que el trabajo en equipo es favorable y aumentaría la rentabilidad, por lo cual pienso que esto le hace falta a la compañía, para que en mi vida profesional tenga un valor agregado y sobre todo ejemplo a todos los empleados.
- Dejar las jerarquías y que todos trabajemos para el mismo lado, aprender a trabajar en equipo sin importar el área y valorar las habilidades de cada ser humano sin importar su rol



Los textos acá presentados son fiel copia de lo expresado por los participantes de la encuesta, los errores ortográficos, de puntuación y sintaxis no fueron corregidos para mantener la autenticidad y sentido de quien los escribió.

maría
salomé

Great Team
Survey by 



www.liderazgoycultura.com.co
2023